Expediente Nº 47/2024
Resolución N.º 1/2025

CONSEJO VALENCIANO DE TRANSPARENCIA

Presidente: D. Ricardo García Macho
Vocales:
Dña. Emilia Bolinches Ribera
D. Lorenzo Cotino Hueso
Dña. Sofía García Solís

En Valencia, a 15 de enero de 2025

Reclamante: D. [redacted]
Sujeto contra el que se formula la reclamación: Conselleria de Sanidad

VISTA la reclamación número **47/2024**, interpuesta por Don [redacted], como delegado sindical de CCOO del departamento de salud Xàtiva-Ontinyent contra la Conselleria de Sanidad, y siendo ponente el presidente del Consejo, Sr. Don Ricardo Garcia Macho, se adopta la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES

Primero. - Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 26 de febrero de 2024 D. [redacted], en calidad de delegado sindical de CC.OO. del Departamento Xàtiva-Ontinyent, presentó reclamación por vía telemática, con número de registro GVRTE/2024/642073, ante el Consejo Valenciano de Transparencia. En ella reclama contra la estimación parcial de la Conselleria de Sanidad a una solicitud de acceso a información pública presentada el 15 de febrero de 2024, en la que pedía los listados de ocupación del personal del departamento de salud, de todas las categorías profesionales y en todas las situaciones, incluyendo los nombres y apellidos de los trabajadores, el DNI con los números en las posiciones 4, 5, 6 y 7, sustituyendo el resto por asteriscos, e incluyendo las plazas que no estuviesen ocupadas.

Concretamente, solicitaba lo siguiente:
"Los listados de ocupación del personal del departamentos de salud, de todas las categorías profesionales y en todas las situaciones (personal fijo, interino, sustituto, comisiones de servicio, reingresos provisionales, adscripciones funcionales, acúmulo de tareas, contratos de guardias, etc.), incluyendo los nombres y apellidos de los trabajadores y trabajadoras, el DNI con los números en las posiciones 4, 5, 6 y 7, sustituyendo por asteriscos el resto de posiciones de números y letra e incluyendo las plazas que no estén ocupadas.
Esta petición se hace en base a que la finalidad de tenerlos no es otra que acceder a la información que nos permita el adecuado seguimiento y control de la situación de las plantillas, de su adecuado dimensionamiento, de la evolución del empleo y seguimiento de la temporalidad.
Esta solicitud tiene base, también, en la Resolución N.º 243/2023, emitida por el Consejo Valenciano de Transparencia con fecha de 13 de febrero de 2024, en la que detalla que el sindicato tiene el derecho a recibir estos listados con los nombres y apellidos de los trabajadores y trabajadoras y parte del DNI, que como dice la resolución:
"la obligatoria publicidad y transparencia [...] deben regir cualquier procedimiento de selección del personal empleado público, considerando este Consejo que /os datos identificativos relativos al nombre y apellidos de /as personas integrantes de los listados de ocupación mencionados deben ser facilitados

dado que /os mismos forman parte de la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de que se trate".

A dicha solicitud, la Conselleria de Sanidad, en su escrito de fecha 20 de febrero de 2024 procede a resolver la solicitud mediante una estimación parcial con los siguientes argumentos:

"PRIMERO. - El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 lo define como "tata información sobre una persona física identificada o identificable"; lo cual, trasladado al caso que nos ocupa, incluye, como datos personales, toda la información contenida en el listado de empleo ya que se vincula a una persona concreta con nombre y apellidos.
SEGUNDO. - El Tribunal Constitucional en su STC 292/2000, de 30 de noviembre (RI 1.463/2000) aclara que el art. 18.4 CE "excede el ámbito propio del derecho fundamental a la intimidad (art. 18.1 CE) y que también abarca aquel/as datos personales públicos que, por el hecho de ser accesibles al conocimiento de cualquiera, no escapan al poder de disposición del afectado porque así lo garantiza su derecho a la protección de datos" (FJ.6).
Así y todo, el Tribunal Constitucional declara que este derecho a la protección de datos "no es ilimitado" y que "la Constitución ha querido que la Ley, y sólo la Ley, pueda fijar los límites a un derecho fundamental. Los derechos fundamentales pueden ceder, por descontado, ante bienes, e incluso intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que experimenten sea necesario para conseguir la finalidad legítima prevista, proporcionada para alcanzarla y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental restringido" (FJ.11).
En este sentido, el art.8 de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales dispone que "El tratamiento de datos personales sólo se podrá considerar fundamentado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el 'artículo 6.1. e) del Riego/amento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de Ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo, así como las cesiones que sean procedentes como constancia del cumplimiento de la obligación legal".
En caso de que nos ocupa, la petición de la sección sindical supondría una restricción del derecho a la protección de datos personales, amparada en el ejercicio del derecho a la libertad sindical del art. 28.CE, desarrollado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el derecho de acceso de los ciudadanos a los archivos y registros administrativos previsto en el art. 105.b, desarrollado por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Por tanto, será necesario estar a lo dispuesto en las normas mencionadas y en la jurisprudencia constitucional o del Tribunal Supremo para discernir, si el derecho a la protección de datos personales debe ceder, para el caso concreto, ante los derechos a la libertad sindical y de acceso a la información pública.
TERCERO .- Sobre el derecho a la protección de datos personales en relación con el derecho a la libertad sindical, el ATC 29/2008 de 28 de enero, afirma que, "el art. 9 de la Ley 9/1987 (que no difiere en esencia de las previsiones del art. 40 del RDL 5/2015) no prevé la hipótesis del suministro de una información generalizada e indiscriminada de todos los aspectos relativos a la lista de los puestos de trabajo de un determinado organismo público, ni, aún menos, de determinados datos que afectan a las situaciones personales e individuales de todos y cada uno de los funcionarios públicos que los ocupan" (FJ-3).
Además, en el FJ-6 se concluye que "la solicitud formulada, no sólo era desproporcionada y no contemplada por el legislador, sino que además tampoco la petición cursada ha obedecido a una necesidad debidamente justificada sobre la cual sustentar una solicitud que llegara a solicitar este conocimiento masivo de los datos como el interesado, para el ejercicio de la actividad sindical, que tampoco se había especificado en qué sentido pretendía llevarse a efecto".
Más recientemente y confirmando esta línea doctrinal, la STS 427/2021 de 9 de febrero de la Sala de lo Contencioso se pronuncia ante una solicitud de información y documentación de unas delegadas sindicales que consistía en "... la relación de contratos de todos los facultativos de cada servicio, especificando nombre, tipo de contrato actual y fecha de inicio de este ... ". Sobre este supuesto, el

Tribunal Supremo en su FD7 considera que "ni el expresado artículo 10.3.la (LOLS), ... ni el art. 40.1.a) mencionado (TREBEP) ... , describen un supuesto legalmente previsto que excepcione el consentimiento de los interesados a los efectos del artículo 11.2.a) de la Ley de 1999, en un caso como el examinado en que se solicita una cuantiosa e indiscriminada cesión de datos, sin proporcionar una mínima explicación, al tiempo de su solicitud, de la necesidad o relevancia de estos datos para el ejercicio de las tareas sindicales".

De lo expuesto se puede deducir que la petición de la sección sindical del listado de ocupación de puestos sin el consentimiento de los afectados, desvinculada de cualquier justificación, no tiene amparo legal en la LOLS ni en el TREBEP. Por tanto, será necesario estar a la finalidad manifestada por la sección sindical (control de la contratación), en los términos que considera la STS 427 /2021 en su FJ-6: "Resulta relevante, por tanto, que intervenga la debida relación entre los datos personales del personal estatutario que se solicitan, con la importante función sindical que se desarrolla. De manera que únicamente cuando estos datos personales son necesarios para el ejercicio de las tareas sindicales, podrían considerarse excepcionados del consentimiento, pero no cuando se encuentren desvinculadas o se desconozca su relación, al no haberse puesto de manifiesto su conexión con estas funciones sindicales".

Llegados a este punto conviene poner en relación los datos solicitados y la finalidad manifestada por la sección sindical con los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional: la necesidad para alcanzar el fin legítimo previsto, la proporcionalidad para alcanzarlo y, en todo caso, el respeto con el contenido esencial del derecho fundamental restringido.

En este sentido y en primer lugar, no parece que sea necesario acceder a la información relativa al nombre y apellidos de la totalidad de trabajadores y trabajadoras del Departamento de Salud, ya que el control mencionado de la contratación se puede hacer efectivo mediante los procedimientos establecidos reglamentariamente en los arts. 24 y 25 del Decreto 192/2017, de 1 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección y provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de Salud, desarrollados por la Orden 4/2019, de 14 de noviembre, de la Consejería de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Consejería con competencias en materia de sanidad y en que consta el nombre y apellidos de las personas contratadas, junto con la información relevante sobre la categoría profesional, puesto de trabajo, relación jurídica y tipo de nombramiento; así como el número de orden que el interesado ocupa en la lista de empleo temporal.

En segundo lugar, atendiendo a que el listado de empleo incluye los datos personales de la totalidad de la plantilla y que las contrataciones mensuales sólo afectan a un número muy reducido de personas, tampoco parece que haya una proporcionalidad entre los datos solicitados y los que legítimamente se requieren para llevar a cabo la función de control en materia de empleo.

En tercer lugar, resulta evidente que se ve afectado el derecho a la protección de datos personales de una gran parte de los trabajadores y las trabajadoras del Departamento de Salud sin que ello contribuyese al ejercicio eficaz de las funciones sindicales.

CUARTO. - En cuanto al derecho a la protección de datos personales en relación con el derecho de acceso a la información pública, obviamente, la información contenida en los listados de empleo tiene la consideración de datos personales al ir vinculada al nombre y los apellidos de cada trabajador y trabajadora y, por tanto, sometidos a protección en aplicación del artículo 18.4 CE. Por ello, es necesario aplicar las disposiciones que el ordenamiento jurídico establece en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales y, en particular, lo dispuesto en la DA 2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre , de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales (LOPDPGDD) que remite al art. 15 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG) y, también, al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, general de protección de datos (RGPD).

En cuanto al art. 15 LTAIBG, dos son los apartados que, con el efecto de conceder el acceso a la información solicitada: el 15.2 y el 15.3. A partir de ahí, hay que aclarar qué apartado es el pertinente para ser aplicado a nuestro supuesto. En el caso del art. 15.2, cabe destacar que el precepto hace referencia a datos meramente identificativos y, si es así, se debe conceder el acceso a la información.

Ahora bien, los datos personales meramente identificativos son el nombre y los apellidos; pero, como ya se ha dicho, el resto de los datos incluidos en el listado de empleo, al ir vinculados a la identificación del trabajador, también son datos personales y no tienen carácter meramente identificativo en el sentido del art. 15.2.
Descartada la aplicabilidad del apartado 2, el art. 15.3 de la LTAIBG dispone que el órgano al que se dirija la solicitud concediera el acceso previo a la información suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparecieran en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de la empresa. fundamentada en tres aspectos: la justificación por los solicitantes de la petición en el ejercicio de un derecho; el menor perjuicio de los derechos de los afectados en caso de que los documentos únicamente contuvieran datos de carácter meramente identificativo de aquellos; y la mayor garantía de derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad.
Una ponderación que ya se ha llevado a afecto en el apartado tercero teniendo en cuenta la necesidad para alcanzar el fin legítimo previsto, la proporcionalidad para alcanzarlo y, en todo caso, el respeto con el contenido esencial del derecho fundamental restringido y cuyo resultado es desestimatorio parcialmente al descartar la exclusión del nombre y apellidos.
QUINTO. - Dicho esto, cabe recordar que la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en su artículo 18, "Causas de inadmisión", especifica que se inadmitirán a trámite mediante resolución motivada, las solicitudes que sean manifiestamente repetitivas o tengan un carácter abusivo no justificado con la finalidad de la aplicación de la presente Ley.
En consecuencia, a la vista de las consideraciones señaladas, se puede concluir que la finalidad de transparencia y las funciones sindicales de control de los órganos de representación sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia de empleo, están suficientemente garantizadas con la publicación en la web de los correspondientes listados de contratación y la remisión de las copias básicas de los nombramientos. Por ahí cualquier otra cesión de información, que, además, incluye datos personales, se considera reiterativa e innecesaria.
No obstante, los listados de empleo mencionados pueden facilitarse anonimizados; es decir, sustituyendo los datos identificativos por un número de identificación personal exclusivo para cada trabajador, que lo vincula con el puesto de trabajo que ocupa en cada momento, por lo que puede ser identificable, siempre que concurran razones objetivas por las que se puedan ver afectados derechos laborales individuales sujetos a protección legal y a la tutela judicial. Ahora bien, como hemos dicho, son circunstancias individuales que requieren la identificación del trabajador o trabajadora, pero en ningún caso justifican la cesión masiva de datos identificativos del resto de la plantilla.

POR LO TANTO, RESUELVO
Estimar parcialmente la solicitud del delegado sindical de CCOO del Departamento de Salud Xàtiva Ontinyent por la que solicita los listados de ocupación del personal del Departamento de Salud, concediendo el acceso a los listados de ocupación de puestos de trabajo anonimizados del DS Xàtiva-Ontinyent, excluyendo los datos identificativos de las trabajadoras y trabajadores y sustituyéndolos por el número de identificación personal (CIRO: listados/puestos/empleo actual sindicatos)".

Segundo. - Al objeto de brindar una respuesta adecuada a la solicitud del reclamante, con carácter previo a la deliberación de la presente resolución, por parte de este Consejo se procedió a conceder trámite de audiencia a la Conselleria de Sanidad por vía telemática, instándole con fecha de 7 de marzo de 2024 a formular las alegaciones que considerara oportunas respecto de las cuestiones referidas, así como a facilitar a este Consejo cualquier información relativa al asunto que pudiera resultar relevante, recibido el día 8 de marzo de 2024, según acuse de recibo que consta en el expediente, sin que hasta la fecha se haya recibido escrito alguno al respecto.

Tercero. - Efectuada la deliberación del asunto en la sesión del día de la fecha de este Consejo, ausentándose la vocal doña Sofía García Solís durante la discusión y estudio del expediente y

absteniéndose de participar en la resolución que en el mismo se adopte por posibles intereses en conflicto, se adopta la presente resolución bajo los siguientes

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero. - Conforme a lo dispuesto en su art. 47.1 de la Ley 1/2022, de 13 de abril, de la Generalitat, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana (en adelante Ley 1/2022 valenciana), "el Consejo Valenciano de Transparencia es la autoridad de garantía en materia de transparencia en la Comunitat Valenciana. Tiene como finalidad garantizar el derecho de acceso a la información pública y velar por el cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa", siendo el órgano competente para "resolver las reclamaciones contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, con carácter previo a su impugnación en la jurisdicción contencioso-administrativa", según recoge, entre sus funciones, el artículo 48.1 del mismo texto legal.

Segundo. – El artículo 38 de la Ley 1/2022 valenciana establece que frente a las resoluciones de las solicitudes de acceso a la información podrá interponerse reclamación potestativa (previa a la impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa) ante el Consejo Valenciano de Transparencia. Estas reclamaciones se regirán por lo previsto en esta Ley, así como por lo dispuesto en la Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

Tercero. - Asimismo, la administración destinataria de la solicitud de acceso a la información pública objeto del presente recurso –la Conselleria de Sanidad– se halla sujeta a las exigencias de la citada Ley, en virtud de lo dispuesto en su art. 3.1 apartado a), que se refiere de forma expresa a *"la administración de la Generalitat"*.

Cuarto. - En cuanto al reclamante, se el derecho a acogerse a lo previsto en el artículo 38 de la Ley 1/2022 valenciana, toda vez que el art. 27 de dicha Ley garantiza el derecho a la información pública de *cualquier ciudadano o ciudadana, a título individual o en representación de cualquier organización legalmente constituida, sin que sea necesario motivar la solicitud ni invocar la ley.*

Cabe señalar que el CVT, respecto de aquellas solicitudes de acceso a la información pública presentadas por representantes sindicales, ha venido afirmando su competencia para la resolución de las reclamaciones que se presenten en el ámbito del ejercicio de la acción sindical y entendiendo además que "el derecho general de acceso a la información pública que la Ley de Transparencia contempla para cualquier ciudadano o ciudadana, se ve reforzado en este caso por el carácter de representante sindical de quién solicita la información. Ahora bien, este refuerzo no implica que no se aplique a este caso la normativa general que regula el procedimiento de acceso a la información prevista en la Ley estatal 19/2013, y en la Ley 2/2015 valenciana". Este criterio se mantiene en repetidas resoluciones: Res. 31/2017 (Exp. 100/2016); Res. 29/2019 (Exp. 132/2018) y más recientemente Res. 30/2023, Res. 54/2023, Res. 60/2023, Res. 69/2023, Res. 102/2023, Res. 165/2023, entre otras...
Así lo confirma la sentencia del TSJ de Madrid, Sentencia 522/2022, en su FJ 10º *"...es de señalar que, para el cabal ejercicio de la acción sindical, la Ley Orgánica de libertad sindical otorga a los delegados sindicales iguales derechos y garantías que el estatuto de los trabajadores destina a los miembros de comités de empresa y a éstos como instituciones de representación electiva de los trabajadores. De este modo, a través de la explícita remisión a lo dispuesto en el art. 64 LET, se reconoce a los delegados sindicales el derecho a acceder a la misma documentación e información que la empresa ha de poner a disposición del comité de empresa…"*.

Quinto. - Por último, la información solicitada constituye información pública, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, según el cual se entiende por información pública los *contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de la Administración y que*

hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones. En los mismos términos se pronuncia la Ley 1/2022 valenciana en su artículo 7.4.

Sexto. – En el presente caso, la reclamación se centra en la desestimación parcial de la solicitud de acceso a determinados datos (nombre, apellidos y dni) de los listados de ocupación.
Así, el reclamante como delegado sindical, solicita los listados de ocupación del personal del departamento de salud de Xàtiva-Ontinyent, de todas las categorías profesionales y en todas las situaciones (personal fijo, interino, sustituto, comisiones de servicio, reingresos provisionales, adscripciones funcionales, acúmulo de tareas, contratos de guardias, etc.), incluyendo los nombres y apellidos de los trabajadores y trabajadoras, el DNI con los números en las posiciones 4, 5, 6 y 7, sustituyendo por asteriscos el resto de posiciones de números y letra e incluyendo las plazas que no estén ocupadas.

La Conselleria, mediante resolución, estima parcialmente la solicitud considerando, *"que la finalidad de transparencia y las funciones sindicales de control de los órganos de representación sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia de empleo, están suficientemente garantizadas con la publicación en la web de los correspondientes listados de contratación y la remisión de las copias básicas de los nombramientos. Por ahí cualquier otra cesión de información, que, además, incluye datos personales, se considera reiterativa e innecesaria.*
No obstante, los listados de empleo mencionados pueden facilitarse anonimizados; es decir, sustituyendo los datos identificativos por un número de identificación personal exclusivo para cada trabajador, que lo vincula con el puesto de trabajo que ocupa en cada momento, por lo que puede ser identificable, siempre que concurran razones objetivas por las que se puedan ver afectados derechos laborales individuales sujetos a protección legal y a la tutela judicial. Ahora bien, como hemos dicho, son circunstancias individuales que requieren la identificación del trabajador o trabajadora, pero en ningún caso justifican la cesión masiva de datos identificativos del resto de la plantilla".

Al respecto de lo recogido en el apartado 3º de la resolución de la Conselleria, manifestar que existe una confrontación entre el derecho de los representantes sindicales al ejercicio de su labor representativa y de defensa de los trabajadores que les garantiza la LOLS y el Estatuto de los Trabajadores, ya que consideran que con los datos que se ofrecen difícilmente pueden desarrollar las funciones sindicales que las leyes les reconocen, frente al criterio que defiende la Conselleria de interpretar la solicitud de tales datos como innecesaria por considerarla una cesión masiva de datos identificativos de los trabajadores para dicho ejercicio sindical; sin embargo, este Consejo se ha manifestado de forma reiterada en el sentido de que el artículo 27.1 de la Ley 1/2022, de Transparencia de la Comunitat Valenciana, establece que *"Cualquier ciudadano o ciudadana, a título individual o en representación de cualquier organización constituida legalmente, tiene derecho de acceso a la información pública, mediante solicitud previa y sin más limitaciones que las establecidas en la ley. Para el ejercicio de este derecho no será necesario motivar la solicitud ni invocar la ley".* Y, por lo tanto, no es necesario motivar la solicitud de acceso a la información pública; sin embargo, el reclamante sí que la motiva, fundamentando la misma en el derecho que como representante sindical le asiste para poder desarrollar su tarea reconocida en la LOLS de la forma más eficaz y efectiva posible, manifestando que *"la necesidad y finalidad de los datos solicitados no es otra que acceder a la información que nos permita el adecuado seguimiento y control de la situación de las plantillas, de su adecuado dimensionamiento, de la evolución del empleo y seguimiento de la temporalidad. Todo ello con el fin de poder cumplir con los derechos y las obligaciones que la Constitución y la LOLS otorga a las organizaciones más representativas".*
Además, es necesario señalar que, tal y como ha venido resolviendo este Consejo en anteriores reclamaciones en las que intervienen representantes sindicales, estos ostentan una posición reforzada de acceso a la información pública, como elemento que conforma la propia organización del trabajo a los que se les presupone un deber de sigilo en la utilización de los datos que, por motivo de su cargo sindical, se les pueda entregar. Los representantes sindicales no son, por tanto, elementos ajenos a la organización, como podrían ser personas externas a la misma.

En consecuencia, este Consejo considera que con la finalidad manifestada por la sección sindical está más que justificada su solicitud de acceso a los datos concretos que se piden.

Séptimo. - En el presente caso, defiende la Conselleria su resolución que, respecto a los datos identificativos de la persona ocupante del puesto de trabajo y su dni, debe llevarse a cabo la correspondiente ponderación suficientemente razonada, conforme al artículo 15.3 de la LTAIBG, del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, considerando el menor perjuicio de los intereses de los afectados, lo cual nos lleva a integrar el principio de minimización de datos del RGPD, así como los juicios jurisprudenciales de idoneidad, necesidad y proporcionalidad descartando la aplicación del artículo 15.2 de la Ley de Transparencia del Estado.
Añade, además, que la doctrina del TC sobre el principio de proporcionalidad en la limitación de derechos fundamentales establece que el acceso a datos personales ha de superar el juicio de idoneidad, el juicio de necesidad, y el juicio de proporcionalidad. Y, confirmando esta línea doctrinal, cita la STS 427/2021, de 9 de febrero, de la Sala de lo Contencioso, que se pronuncia ante una solicitud de información y documentación de unas delegadas sindicales que consistía en: "en base al derecho de información que nos asiste como representantes sindicales de esta área sanitaria la relación de contratos de todos los facultativos de cada servicio, especificando nombre, tipo de contrato actual y fecha de inicio del mismos ... ". Sobre este supuesto, el Tribunal Supremo en su FD7 considera que *"ni el expresado artículo 10.3.1ª, por lo que se refiere a la equiparación, a estos efectos, de los delegados sindicales, con los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, respecto del acceso a la misma información y documentación, ni el citado artículo 40.1.a) que señala como función de los delegación de personal recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones; evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento, describen un supuesto legalmente previsto que excepcione el consentimiento de los interesados a los efectos del artículo 11.2.a) de la Ley de 1999, en un caso como el examinado en el que se solicita una cuantiosa e indiscriminada cesión de datos, sin proporcionar una mínima explicación, al tiempo de su solicitud, de la necesidad o relevancia de esos datos para el ejercicio de sus labores sindicales".* Refiriéndose a la petición masiva de datos personales de toda la plantilla.

Pues bien, sobre este particular, y en cuanto a la posible concurrencia del límite de protección de datos alegado por la Conselleria en su resolución, conforme al artículo 15.3 de la ley 19/2013, tras la minuciosa ponderación llevada a cabo la administración considera la necesidad de ocultar aquellos datos identificativos de las personas integrantes de dichos listados, y su dni. No obstante, considera este Consejo que el nombre y apellidos de los integrantes de un listado de ocupación de una administración pública cumple las condiciones para que los datos en el mismo incluidos se consideren datos meramente identificativos, encajando a la perfección con el apartado 2 del artículo 15, que establece que *"con carácter general, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano".*

Así las cosas, y amén de la obligatoria publicidad y transparencia que deben regir cualquier procedimiento de selección del personal empleado público, consideramos que los datos identificativos relativos al nombre y apellidos de las personas integrantes de los listados de ocupación mencionados deben ser facilitados al considerar que forman parte de la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de que se trate. Criterio anteriormente mantenido por este órgano de garantía en la resolución 309/2022, de 12 de diciembre y en la Resolución Nº 243/2023, emitida por el Consejo Valenciano de Transparencia con fecha de 13 de febrero de 2024, en la que detalla que el sindicato tiene el derecho a recibir estos listados con los nombres y apellidos de los trabajadores y trabajadoras y parte del DNI, que como dice la resolución, traída a colación por el sindicato reclamante- en el que se

solicitaba el listado de ocupación y contratación mensual del Departamento correspondiente con dni de los trabajadores, y por lo que respecta al *"nombre y apellidos de los trabajadores contratados entendemos que debe ser considerado como un dato meramente identificativo relacionado con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano, en el que debe prevalecer el acceso, conforme a lo establecido en el artículo apartado 2 del ya mencionado artículo 15 la ley 19/2013".*
Por lo que se refiere al dni de las personas ocupantes de los puestos, puede facilitarse siguiendo la recomendación de la AEPD y ello no afectaría al acceso a la información, por lo que entendemos debe resolverse en el mismo sentido que se acordó en la mencionada resolución, y *"se propone que el DNI de los trabajadores, solamente contenga las posiciones 4, 5, 6 y 7 conforme a la recomendación de la Agencia Española de Protección de Datos, sustituyendo por asteriscos el resto de posiciones de números y letras, por lo que la representante sindical es quien está proponiendo la protección de esos datos de carácter personal. Además, la información solicitada es adecuada, necesaria y proporcionada a la función de control de los representantes legales de los trabajadores".*

Ahora bien, si dichos datos, en principio meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano (nombre, apellidos y dni), se facilitan junto con el resto de la información solicitada y ya facilitada, puede relacionar a la persona con otro tipo de información y, en ese caso, podría procederse conforme a lo previsto en el apartado 3 del artículo 15, y conceder el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal. Dicho esto y llevada a cabo, en el presente caso, la mencionada ponderación, considera este Consejo que es evidente el interés público en la divulgación de la información que ostenta el reclamante como representante sindical, que goza de un derecho reforzado de acceso a la información, prevaleciendo en este caso el derecho fundamental de la libertad sindical del artículo 23 de la CE sobre el derecho a la protección de datos de carácter personal, debiendo guardar el debido sigilo con la información recibida, y con la prevención de disociar aquellos datos calificados de especial protección del artículo 9 del RGPD.

Octavo. – Sobre el acceso a datos personales meramente identificativos en el contexto de la organización y funcionamiento de un órgano público destaca la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de junio de 2015 (STS 2570/2015). En esta sentencia, el Tribunal Supremo estableció que la divulgación de datos meramente identificativos, como nombres y cargos de funcionarios públicos, no vulnera la protección de datos personales siempre que se realice en el contexto de la transparencia y el acceso a la información pública. El Tribunal argumentó que estos datos son necesarios para garantizar la transparencia y el control democrático de las instituciones públicas, y que su divulgación no supone una intromisión ilegítima en la privacidad de los individuos.

En este sentido también cabe mencionar el Criterio conjunto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Proteccion de Datos (CI/001/2015, de 24 de junio de 2015) ASUNTO: Alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal en materia de acceso a la información pública sobre sus Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), catálogos, plantillas orgánicas, etc… y las retribuciones de sus empleados o funcionarios:
"1. Información referida a las RPT, catálogos, plantillas orgánicas, etc… de los órganos, organismos públicos y entidades del sector público estatal enumerados en el artículo 2 de la LTAIBG. A. En principio y con carácter general, la información referida a la RPT, catálogo o plantilla orgánica, con o sin identificación de los empleados o funcionarios públicos ocupantes de los puestos, se consideran datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de modo que, conforme al artículo 15, número 2, de la LTAIBG, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación, se concederá el acceso a la información".

Sobre un asunto idéntico al aquí nos ocupa, en el que los delegados sindicales de otro departamento de salud, solicitaron idéntica información a la Conselleria de Sanidad, la **sentencia firme nº 196/2024, del**

juzgado de lo contencioso administrativo nº 8 de Valencia, dictada en el **procedimiento abreviado nº 361/2023**, estimó la demanda interpuesta por el sindicato actor, concluyendo, con cita en la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo que resulta contrario al derecho fundamental de la libertad sindical el denegar por razón de la normativa sobre protección de datos cierto tipo de información a un delegado sindical, pues tanto el art. 10.3.1ª de la Ley Orgánica de Libertad Sindical como el art. 40.1 del EBEP atribuyen derechos de información a los representantes sindicales de los trabajadores, que resultan esenciales para el ejercicio de su labor de control y defensa de los intereses de los trabajadores, debiendo considerarse excepcionados del consentimiento cuando, como en el presente caso, resultan necesarios para poder comprobar si se respeta la lista de empleo de contrataciones temporales, reguladas por la Orden 4/2019, de 14 de noviembre y por ende los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como la plantilla de trabajadores y la situación administrativa en que se encuentra cada uno de ellos.
En consecuencia, deben facilitarse los listados de ocupación de personal sin anonimizar, salvo lo previsto para el DNI -que únicamente contenga las posiciones 4, 5, 6 y 7 conforme a la recomendación de la Agencia Española de Protección de Datos, sustituyendo por asteriscos el resto de las posiciones de números y letras-, y sin que deban sustituirse los datos de los trabajadores por un número de identificación personal, con la advertencia del deber de guardar el correspondiente sigilo profesional.

Noveno. – Finalmente, en nuestra labor de consolidación de criterios, hemos estudiado otros colectivos de funcionarios públicos al objeto de conocer que datos se publican y si existe coincidencia con el criterio de este consejo, encontrando que en los listados del escalafón de la carrera judicial, al cual se puede acceder a través del presente link BOE-A-2024-8615 Acuerdo de 24 de abril de 2024, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Escalafón General de la Carrera Judicial, cerrado al 31 de marzo de 2024 se publican los nombres y apellidos de los jueces y magistrados, la fecha de nacimiento, los años de carrera cursada en distintos ámbitos y el juzgado actual en el que desarrollan su función. Por todo ello, no llegamos a comprender que se denieguen ciertos datos a los representantes sindicales que en otros colectivos incluso están publicados en el BOE para conocimiento de la totalidad de los ciudadanos.

Al mismo tiempo hemos de poner de manifiesto que la Conselleria de Sanidad no ha presentado alegación alguna ante este Consejo Valenciano de Transparencia cuando se le dio la opción de manifestarse.

RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, el Consejo Valenciano de Transparencia acuerda

Primero. – Estimar la reclamación presentada con fecha 26 de febrero de 2024, por Don [redacted] en calidad de delegado sindical de CCOO del Departamento Xàtiva-Ontinyent contra la Conselleria de Sanidad, reconociendo el derecho de acceso a los datos identificativos de las personas ocupantes de los puestos (nombre y apellidos), debiendo facilitarse el dni conforme a la recomendación de la AEPD, de manera que solo contenga las posiciones 4, 5, 6 y 7, sustituyendo por asteriscos el resto de posiciones de números y letras, según lo dispuesto en los fundamentos jurídicos sexto, séptimo y octavo.

Segundo. – Instar a la Conselleria de Sanidad a que, en el plazo de un mes desde la notificación de la presente resolución, facilite al reclamante la información solicitada y no entregada, comunicando a este Consejo las actuaciones llevadas a cabo para dar cumplimiento a lo acordado.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a su

notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO VALENCIANO
DE TRANSPARENCIA